

PBK GERÜSTBAU

Häufige Fragen und deren Antworten zum GAV 2025–2029

Am 1. April 2025 ist der neue Gesamtarbeitsvertrag für den Zeitraum 2025 bis 2029 in Kraft getreten. Dieser bringt entscheidende Fortschritte für Unternehmen und Beschäftigte mit sich, um die Branche zukunftsicher und wettbewerbsfähig zu gestalten.

Dies beinhaltet aber auch einige Änderungen in bestehenden Abläufen und führt zu Fragen. Aus diesem Grund hat die PBK Gerüstbau die wesentlichen Fragen und Antworten in einem FAQ zusammengefasst.

ARBEITSZEIT

Ist es richtig, dass die produktive Arbeitszeit nun 8.15 h beträgt? Und diese nun so im Arbeitszeitkalender festgehalten wird?

Im Arbeitszeitkalender wird die effektive Arbeitszeit (produktive Zeit) plus die bezahlte Pause aufgeführt. Also 8.15 (8 h; 9 Min) plus Pause 0.25 (15 Min) = 8.4 (8 h; 24 Min)

Werden der Arbeitskalender der PBK (Art. 8bis Abs. 1) und die von der PBK bereitgestellten Kalendervorlagen direkt von der PBK-Website heruntergeladen werden können? Oder müssen sie direkt bei der PBK angefordert werden?

Für das Jahr 2025 gilt noch die bisherige Regelung betreffend Arbeitszeit. Der Arbeitszeitkalender der PBK wird jährlich auf der Homepage der PBK aufgeschaltet.

Was passiert, wenn ein Arbeitnehmer mehr als 45 Stunden pro Woche arbeitet? (z. B. wenn er die ganze Woche arbeitet und am Samstag ein Notfall eintritt und er ein paar Stunden mehr arbeiten muss, so dass er die 45 Stunden überschreitet, aber unter den 50 Stunden bleibt, die im Bundesarbeitsgesetz festgelegt sind)

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit ist vom Arbeitsgesetz geregelt (Art. 9 ArG). Wenn Samstagsarbeit geleistet wird, muss im Folgemonat der Zuschlag von 25% ausbezahlt werden. Die gearbeiteten Samstagstunden werden nicht zur wöchentlichen Arbeitszeit gemäss GAV mitberechnet. Die Samstagstunden können aber auf den Überstundensaldo übertragen werden, falls eine Vereinbarung abgeschlossen wird. Ohne Vereinbarung müssen diese Stunden im Folgemonat ausbezahlt werden (inkl. Zuschlag). Achtung: Für die Höchstarbeitszeit gem. Arbeitsgesetz müssen die Samstagstunden mit berücksichtigt werden.

Für einen Arbeitnehmer, der von März bis November arbeitet (mit einem befristeten Vertrag oder mit einem unbefristeten Vertrag, der unterbrochen wird): Kann der von der PBK genehmigte Unternehmenskalender angewendet werden oder muss der PBK-Kalender angewendet werden?

Der Arbeitszeitkalender der PBK kann übernommen werden. Beim individuellen Arbeitszeitkalender und bei einem Arbeitsverhältnis, das weniger als 12 Monate dauert, muss Art. 8 Abs. 7 GAV berücksichtigt werden.

Mit was für Stunden wird ein Ferientag/Feiertag/Kompensation berechnet?

Im Grundsatz mit 8.4h oder mit den Stunden gemäss Arbeitszeitkalender. Die Nullstundentage werden mit 0 Stunden erfasst (5 Nullstundentage erlaubt Art. 8bis Abs. 3). Zwischen Arbeitstag und Absenztage gibt es keine Unterscheidung bei der Rapportierung im Arbeitszeitkalender, das heisst bei Absenztagen ist die Znünpause nicht in Abzug zu bringen.

Arbeitet ein MA am Vormittag effektiv 5.5h und dann wird die bezahlte Znünpause aufgerechnet, muss dann auch der Mittagzuschlag ausbezahlt werden obwohl der Zuschlag nur aufgrund einer bezahlten Pause zustande gekommen ist?

Ja, der Mittagzuschlag ist geschuldet. Die produktive Arbeitszeit ist die effektive Arbeitszeit inklusive Pause (0.25h/0:15 Stunden), Arbeitszeit (8.4h/8:20 Stunden inkl. Pausen)

Wenn der Arbeitnehmer aufgrund von schlechtem Wetter einen Tag lang nicht arbeiten muss (frei über seine Zeit verfügen kann) und er Überstunden zu seinen Gunsten geleistet hat, können die verlorenen Arbeitsstunden von seinem Lohn abgezogen werden? (Denn in jedem Fall würde die Arbeitslosigkeit die ausgefallenen Stunden nicht als schlechtes Wetter anerkennen, da die Überstunden erst wieder ausgeglichen werden müssten).

Nein, der Lohnabzug kann nicht vorgenommen werden. Die Stunden können, wenn möglich, mit den Überstunden kompensiert werden. Falls keine Überstunden vorhanden sind, müssen diese Stunden vom Arbeitgeber übernommen werden (Arbeitgeberverzug).

Ist es notwendig, die Zeit der Pause in den täglichen Berichten anzugeben, oder ist es, da sie als Arbeitszeit gilt und bezahlt wird, nicht notwendig, sie festzuhalten?

Die Stunden müssen im Arbeitszeitkalender nachgewiesen werden, oder können schriftlich vereinbart werden (Arbeitszeitreglement oder schriftliche und unterzeichnete Vereinbarung)

Znünpause – braucht es eine mind. Anzahl an gearbeiteten Stunden, damit die Znünpause zählt? Z.B. Bei Samstagsarbeit, welche nur von 8.00–11.00 Uhr dauert?

Die Znünpause ist dann geschuldet, wenn mehr als 3 Stunden am Vormittag gearbeitet wird.

Wer bezahlt die bezahlte Znünpause bei temporäre Mitarbeitenden?

Das Temporärbüro bezahlt die Znünpause.

Was ist mit der massgebenden Brutto-Sollarbeitszeit gemeint: Berechnet sich dies aus den gegebenen Jahressollstunden 2'190 (pro Rata temporis), also mit 8.4 pro Tag? Wie verhält es sich mit den Minusstunden, wenn ein Mitarbeiter einfach unentschuldigt der Arbeit fernbleibt? Müssen diese ebenfalls vom Arbeitgeber übernommen werden?

Die massgebende Brutto-Sollarbeitszeit beträgt 2'190 Stunden pro Jahr inkl. Ferien, Feiertage usw. Nachgewiesene Minusstunden die vom Arbeitnehmenden verschuldet sind, werden nicht vom Arbeitgeber übernommen.

Im Arbeitszeitkalender ist die mind. Zeit 7.5 Stunden. Realität ist aber, dass viele Betriebe am Freitag bereits nach 7 Stunden um 16.00 Uhr Feierabend machen. Wie kann man das im Arbeitszeitkalender abbilden, damit er bewilligt wird?

Wird bewilligt, sofern die minimale Wochenarbeitszeit von 37.5h eingehalten wird, gemäss Art. 8bis Abs. 2 GAV.

Viele Firmen haben bereits eine digitale Lösung, damit die Mitarbeitenden über ihre Zuschläge informiert werden, reicht diese aus?

Ja, ist ausreichend.

Unsere Mitarbeiter bevorzugen es, die geleisteten Stunden an Samstagen durch zusätzliche Freizeit zu kompensieren, anstatt diese auszahlen zu lassen. In der Vergangenheit haben unsere Mitarbeiter an durchschnittlich 4 Samstagen pro Jahr gearbeitet und dafür eine Woche mehr Ferien bezogen (kompensiert). Diese Regelung wurde von unseren Mitarbeitern sehr geschätzt und gerne in Anspruch genommen. Die Änderung per 1.4.2025 wurde jedoch mit grossem Unverständnis und Kritik aufgenommen.

Die Samstagsstunden können auf dem Gleitzeitkonto/Überstundenkonto gutgeschrieben werden, sofern eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmenden abgeschlossen wurde. Der Zuschlag von 25% für Samstagsarbeit, muss jedoch sofort ausbezahlt werden.

Immer wieder werden wir mit der Frage konfrontiert, ab wann wir gesetzlich dazu verpflichtet sind, Überzeitzuschläge im GAV-Gerüstbau zu bezahlen.

Wir beschäftigen mehrere temporäre Mitarbeiter auf Stundenlohnbasis. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt in der Regel 42.0 Stunden, die gesetzliche Höchstarbeitszeit hingegen 48.0 Stunden / Woche. Grundsätzlich ist es nicht möglich, dass die temporären Angestellten die Überstunden (zwischen 42.0 und 48.0 Stunde) kompensieren. Ist es korrekt, dass die Überzeitzuschläge erst ab der Höchstarbeitszeit bzw. 48.0 Stunden bezahlt, werden müssen?

Grundsätzlich gilt bei temporäre Arbeitnehmenden die Überzeit weiterhin ab 44 Stunden. Dazu wird noch von der PBK ein Merkblatt vorbereitet und auf der Homepage aufgeschaltet.

LÖHNE / LOHNERHÖHUNG / LOHNZUSCHLÄGE

Bei unterjährigen Anstellungsverhältnissen / Neueinstellungen, sollten diese ebenfalls eine Lohnerhöhung/Teuerung erhalten? Wenn wir neue Mitarbeiter ab Januar 2025 eingestellt haben, erhalten diese auch eine Lohnerhöhung per 1.4.2025?

Ja, auch diese Arbeitnehmenden haben Anspruch auf die vorgesehene Lohnerhöhung. Ein Arbeitnehmender, der ab Januar angestellt ist, hat grundsätzlich die Lohnerhöhung zu Gute; ausser es wurde vertraglich festgehalten, dass im vereinbarten Lohn eine allfällige Lohnerhöhung auf den 1.4. enthalten sei.

Wenn wir im Arbeitsvertrag einen Vermerk notiert haben, dass im 1. Dienstjahr keine Lohnerhöhung gibt, wären diese von der Lohnerhöhung ausgeschlossen. Ist das erlaubt?

Nein, die Lohnerhöhung ist auch im 1. Dienstjahr geschuldet. Die Lohnerhöhungen werden jeweils allgemeinverbindlich erklärt und müssen allen Arbeitnehmenden gewährt werden.

Gehaltserhöhungen ab 2026 (Art. 13 Abs. 11 und 12) – Wird die PBK bekannt geben, wie hoch die Erhöhung sein wird, oder wird sie nur 0,5% betragen?

Die Lohnanpassungen werden gemäss Landesindex der Konsumentenpreise (Wert Oktober 2025) kommuniziert. Die Erhöhung von 0.5% ist erst für 2027 und 2028 vorgesehen.

Anhang 3 – was ist hier gemeint? Beispiel? Wir bezahlen immer einen vollen 13. Monatslohn, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter krank war oder Unfall hatte.

Der 13. Monatslohn ist auch bei Krankheit und Unfall geschuldet. Die Taggelder werden jedoch ohne 13. Monatslohn gerechnet, der 13. Monatslohn muss Ende Jahr dazu gerechnet werden.

Gemäss Anhang 3 / Pos. 301 hat der Arbeitnehmer bei einer Auszahlung der Ferien oder eine Gutschrift Anspruch auf Ferienlohn und 13 ML.

- 1. Was ist mit Gutschrift gemeint? Ferien werden nur bei einem Austritt ausbezahlt, Feriengutschriften werden in Stunden oder Tagen gutgeschrieben und nicht als Ferienlohn.**
- 2. Bei einer Auszahlung von Ferien müssen wir gem. GAV noch Ferien (10.64 oder 13.04 Prozent) und einen 13 ML (8.33%) darauf ausbezahlen. Fliesst dieser Betrag (Ferienauszahlung inkl. Ferienlohn und 13. Monatslohn) anschliessend noch in die Auszahlung von dem 13. Monatslohn?**
- 3. Dasselbe möchten wir auch nochmals zur Pos. 502 Zuschläge für Nacht und Sonntagsarbeit nachfragen: Die Zuschläge der Nacht und Sonntagsarbeit werden monatlich mit Ferienlohn (10.64 oder 13.04 Prozent) und einem 13 ML (8.33%) ausbezahlt. Fliesst dieser Betrag (Zuschläge Nacht- und Sonntagsarbeit) inkl. Ferienlohn und 13 Monatslohn) anschliessend noch in die Auszahlung von dem 13. Monatslohn?**

1. Gutschrift gemäss Anhang 3 / Pos. 301:

Mit Gutschrift ist nicht eine Feriengutschrift in Stunden oder Tagen gemeint, sondern die Rückforderung von bereits bezogenen, aber noch nicht verdienten Ferien – beispielsweise bei einem vorzeitigen Austritt. In solchen Fällen darf zusätzlich zum Ferienanteil auch der bereits ausbezahlte Anteil am 13. Monatslohn zurückgefordert werden.

2. Ferienauszahlung und 13. Monatslohn:

Wenn Ferien bei einem Austritt ausbezahlt werden, werden auf diesen Ferienlohn sowohl der Ferienanteil (10.64% oder 13.04%) als auch der Anteil am 13. Monatslohn (8.33%) aufgerechnet. Wichtig: Dieser bereits ausbezahlte Anteil des 13. Monatslohns wird nicht nochmals am Jahresende berücksichtigt. Bei der Auszahlung des 13. Monatslohns wird lediglich der Anteil auf dem regulären Grundlohn ausbezahlt – nicht auf bereits separat abgerechnete Ferienauszahlungen.

3. Nacht- und Sonntagszuschläge (Pos. 502):

Auch bei den Zuschlägen für Nacht- und Sonntagsarbeit gilt: Wenn der Anteil des 13. Monatslohns auf diesen Zulagen monatlich ausbezahlt wird, wird dieser Betrag nicht zusätzlich am Jahresende im 13. Monatslohn berücksichtigt. Am Jahresende wird nur noch der Anteil des 13. Monatslohns auf dem Monatsgrundlohn ausgerichtet.

Ein Mitarbeiter überschreitet in einem Monat die Limite von 120 Stunden, ich zahle die Stunden über 120 inkl. Zuschlag aus, im Folgemonat fällt er aber darunter, weil er kompensiert, muss ich den ausbezahlten Zuschlag nun wieder abziehen oder wie verhält es sich hier? Weshalb wurde hier die Praxis geändert, es kann gut sein, dass ein Mitarbeiter unter dem Jahr die 120 überschreitet aber ende Jahr der Saldo deutlich darunter liegt?

Die Stunden über 120 Stunden müssen sofort, im Folgemonat, ausbezahlt werden. Die Vertragspartner haben diese Änderung verhandelt und diese wurde vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklärt.

Gemäss GAV Seite 28, steht bei der Treueprämie, dass der Mitarbeiter Anspruch auf Ferienlohn und 13 ML hat, dass heisst bei einer Treueprämie müssen wir auf den Betrag noch zusätzlich Ferien (10.64% oder 13.00%) und 13. Monatslohn ausbezahlen. Was gehört alles zur Treueprämie?

In GAV Gerüstbau ist keine Treueprämie vorgesehen.

Art. 16 Abs. 3 – beisst sich das nicht mit der Aussage, dass die 20 Stunden, welche jetzt übertragen werden können (unter anderem mit der Argumentation für die angeordnete Kompensation bei schlechtem Wetter), zum Tragen kommt?

Nein, die Stunden können kompensiert werden. Dieser Art. kommt dann zur Anwendung, wenn die Schlechtwetterversicherung angemeldet wird.

Der neue Samstagzuschlag mit 25%, ist er wie alle anderen Zuschläge frei vom 13. Monatslohn?

Diese Stunden werden wie Überzeitzuschläge behandelt, somit ist kein 13. Monatslohn und Ferienzuschlag geschuldet (gemäss Anhang 3, Pos. 501).

Die im Kalenderjahr aufgelaufenen Überstunden können in den drei Folgemonaten mit einem Zeitzuschlag von 12.5% kompensiert werden.

Frage: der Zeitzuschlag von 12.5% gilt für alle aufgelaufenen Überstunden (sei es 25 Stunden oder 135 Stunden). Klarer ausgedrückt, der Zuschlag von 12.5% gilt nicht nur für die Stunden, welche über 100.01 Stunden liegen??

Im GAV 2025 ist kein Zeitzuschlag mehr vorgesehen. Die angefallenen Stunden werden ohne Zeitzuschlag ins neue Jahr übernommen.

Alle alten Überstunden vom Vorjahr können bis Ende März kompensiert werden. Oder im März mit dem Lohn ausbezahlt werden. Ich mache aber vielleicht schon am 20. März die Löhne. Dann weiss ich noch nicht, was bis Ende März noch bezogen wird. Warum kann man die Auszahlung nicht auf den April-Lohn verschieben? Wie es bis jetzt möglich war?

Die Kompensation bzw. die Auszahlung der Überstunden aus dem Vorjahr sah bereits in den vergangenen GAV gleich aus. Die Stunden müssen bis Ende März kompensiert oder sonst ausbezahlt werden. Diese Änderungen wurden in der Fassung 2025 vorgenommen: alle Überstunden aus dem Vorjahr werden ohne Zeitzuschlag übertragen. Bis Ende März müssen Überstunden aus dem Vorjahr kompensiert werden, mit Ausnahme von 20 Stunden, die auf das neue Überstundenkonto übertragen werden können. Bestehen per Ende März noch Stunden darüber hinaus, müssen sie ausbezahlt werden. Die eigentliche Auszahlung kann zusammen mit dem April-Lohn erfolgen.

Bei Minusstunden werden nur 25% Zuschlag bei Samstagsarbeit ausbezahlt. Kommt der Mitarbeiter mit sonstigen Überstunden wieder im Laufe des Monats ins Plus, müssen dann die Samstagstunden komplett mit Zuschlag oder nur der Zuschlag ausbezahlt werden?

Ein aufgelaufener Minussaldo darf mit Samstagstunden aufgefüllt werden, ein Zuschlag ist in jedem Fall geschuldet.

ARBEITSVERTRAG

Kann dies in einen Arbeitsvertrag eingefügt werden? «In Abänderung zum gültigen Gesamtarbeitsvertrag zählt die Kündigung effektiv und nicht per Ende des Monats. Wird die Kündigung am 15. eines Monats ausgesprochen, endet der Arbeitsvertrag am 15. des Folgemonates bei 1 Monat Kündigungsfrist.

Nein, ist nicht möglich. In solchen Fällen kann eine Aufhebungsvereinbarung getroffen werden.

Untersteht ein Bauführer im Gerüstbau dem GAV Gerüstbau?

Gemäss GAV Gerüstbau sind die höheren leitenden Angestellten und das administrative Personal nicht GAV-unterstellt. Es stellt sich daher die Frage, ob dein Bauführer als ein höherer leitender Angestellter zu qualifizieren ist. Die Praxis der PBK stellt dabei auf seine Tätigkeit ab. Wenn er mehrheitlich im Büro und nicht mehr an der Gerüstmontage/-demontage beteiligt ist, lässt sich auf eine leitende Funktion schliessen. Dann kommt es sicher auch noch auf die Anzahl der Bauführer in einem Betrieb an.

Wenn ein befristeter Mitarbeiter (Hilfskraft – Lohnklasse C) wiederholt jährlich für uns arbeitet (pro Jahr für 6–8 Wochen), kommt der Mitarbeiter nach ein paar Jahren in eine höhere Lohnklasse? Falls ja, nach wie vielen Jahren oder nach wie vielen Wochen angestellt? Soll das bedeuten, dass ein Helfer (Ferienauhilfe) nach 3 Jahren mit je 6–8 Wochen Arbeitseinsatz in die Lohnklasse B muss?

Ein Wechsel in die Lohnklasse B2 ist nach 3 Dienstjahren zwingend, sprich ab dem 36. Berufserfahrungsmonat.

Wir hatten am 11. April 2025 einen Unfalltod eines Mitarbeiters. Diese Person war Vater einer 14-jährigen Tochter und hatte einen ledigen Zivilstand. Aufgrund dieser Informationen und des GAV Art.19 muss ein zusätzlicher Nettolohn gezahlt werden, aber wird dies von einer Versicherung übernommen oder nicht?

Als Arbeitgeber muss das Gehalt für einen weiteren Monat und nach fünf Dienstjahren für zwei weitere Monate bezahlt werden. Diese Zahlung wird leider von keiner obligatorischen Sozialversicherung übernommen.

Gemäss der Fachtagung Gerüstbau sind wir informiert worden, dass sogar die Reinigungsfachfrau in die Lohnklasse C fällt und wir einen Antrag bei der PBK stellen müssen, weil sie nie auf Montage ist und auch kein Fachwissen über Gerüst hat, um sie in der Lohnklasse C zu behalten und keine Aufstufung auf B2 passiert.

Die Reinigungsfachfrau ist dem GAV Gerüstbau nicht unterstellt, sofern sie reine Büroreinigungen ausführt.

Wie sieht es mit einem gelernten Schlosser aus, welcher auch kein Fachwissen über Gerüstmontage hat und auch nie montiert, aber die Gerüstrahmen produziert? Wäre ja dann auch nicht dem GAV unterstellt, da er eigentlich in keine Lohnklasse passt und auch nie im Leben einen Kurs mit Gerüst besuchen wird und auch keine Möglichkeit hat, sich Gerüstmontagewissen anzueignen.

Der Schlosser ohne Berufserfahrung ist dem GAV Gerüstbau unterstellt. Die zugeteilte Lohnklasse (je nach Erfahrung) ist die Lohnklasse C. Die Einteilung von Arbeitnehmenden unter den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages richtet sich nicht ausschliesslich nach der konkreten Tätigkeit am Bauobjekt, sondern auch nach der betrieblichen Zugehörigkeit und dem funktionalen Zusammenhang zur Haupttätigkeit des Betriebs. In Ihrem Fall handelt es sich gemäss unseren Informationen um einen Schlosser, der dauerhaft und ausschliesslich im Gerüstbaubetrieb tätig ist und dessen Arbeiten direkt oder indirekt mit der Bereitstellung, Instandhaltung oder Modifikation von Gerüstmaterialien zusammenhängen. Auch wenn keine Einsätze auf der Baustelle oder in der Logistik (z.B. Auf-/Abladen) erfolgen, stellt die Tätigkeit dennoch einen integralen Bestandteil des Gerüstbauprozesses dar. Im Sinne der Gleichbehandlung und der branchenweiten Standards sehen wir deshalb auch Tätigkeiten in der Werkstatt – sofern sie gerüstspezifisch und betriebsintern erfolgen – als unter den GAV fallend an. Diese Praxis entspricht der gängigen Anwendung und wurde bereits mehrfach in vergleichbaren Fällen bestätigt.

UAK / PERSONALVERLEIH

Wie verhält es sich, wenn eine Firma dem Gerüstbau-GAV unterstellt ist und wir (Vermittlungsbüro) in diesem Zusammenhang eine Reinigungskraft vermitteln. Könnten Sie mir bitte mitteilen, wie der Vertrag in diesem Fall aussehen muss? Ist es notwendig, das GAV Gerüstbau zu verwenden, da die Firma diesem unterstellt ist, oder besteht auch die Möglichkeit, auf das GAV für Personalverleih zurückzugreifen?

Wenn ausschliesslich Reinigungsarbeiten von Büroräumlichkeiten ausgeführt werden, ist die Reinigungskraft nicht dem GAV Gerüstbau unterstellt.

Wie oft muss eine Bewilligungsbestätigung vom eingesetzten Personalverleiher eingeholt werden?

Die Bewilligung muss bei einer Erstanstellung eingefordert und nicht erneuert werden.